



Développement durable et territoires

Économie, géographie, politique, droit, sociologie

Dossier 5 | 2006

Économie plurielle, responsabilité sociétale et développement durable

Le Bilan Sociétal© : de la prise en compte des intérêts contradictoires des parties prenantes à la responsabilité sociétale

Catherine Bodet et Dominique Picard



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/developpementdurable/1615>

DOI : 10.4000/developpementdurable.1615

ISSN : 1772-9971

Éditeur

Association DD&T

Référence électronique

Catherine Bodet et Dominique Picard, « Le Bilan Sociétal© : de la prise en compte des intérêts contradictoires des parties prenantes à la responsabilité sociétale », *Développement durable et territoires* [En ligne], Dossier 5 | 2006, mis en ligne le 10 janvier 2006, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/developpementdurable/1615> ; DOI : 10.4000/developpementdurable.1615

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.



Développement Durable et Territoires est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale 4.0 International.

Le Bilan Sociétal© : de la prise en compte des intérêts contradictoires des parties prenantes à la responsabilité sociétale

Catherine Bodet et Dominique Picard

- 1 L'objectif de cet article est de montrer qu'un des enjeux essentiels de la RSE est aujourd'hui la prise en compte de l'ensemble des parties prenantes qui permet d'évaluer les implications réelles d'une entreprise dans son environnement économique, social et environnemental. Dans ce sens, le Bilan Sociétal est un facteur d'innovation en matière de responsabilité sociétale.
- 2 Le CJDES a créé l'outil Bilan sociétal dans le but d'évaluer et de valoriser la responsabilité sociétale des entreprises de l'économie sociale, en faisant appel à des valeurs autres que financières : citoyennes, humaines, démocratiques, environnementales. L'élaboration, depuis le début des années 1990, de cet outil a été l'objet d'une collaboration de nombreux acteurs dans des groupes de travail pilotés par le CJDES. *"Inspirée sur le plan théorique par l'économie des conventions élaborée par Boltanski et Thévenot, la démarche du CJDES a permis d'aboutir à l'élaboration d'un outil d'évaluation, à la fois instrument interne de gestion et instrument externe de reddition"*¹. Cette base théorique, associé au pragmatisme de la réalité du terrain, a conduit d'abord à la création du référentiel, le questionnaire (enregistré à titre de marque en 1996 afin de contrôler l'obtention du "label Bilan Sociétal"), des domaines d'investigation dans l'entreprise et des critères d'analyse qui déclinent les différentes logiques d'action à l'œuvre. Une expérimentation, réalisée sur une centaine d'entreprises en 1997, a ensuite conduit à affiner la méthodologie, notamment en apportant le regard croisé des acteurs sur l'organisation : lors de l'expérimentation, seul le chef d'entreprise était interrogé.
- 3 Le Bilan Sociétal est une opportunité pour les entreprises de l'économie sociale de démontrer la qualité de leurs pratiques en matière de RSE.

- 4 La RSE est entendue ici comme la responsabilité globale de l'entreprise, c'est à dire qui intègre les dimensions sociale, sociétale et environnementale. La Commission des Communautés européennes en donne la définition suivante, dans son Livre Vert, publié en 2001 : *"Etre socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aller au delà et "investir" davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes."*
- 5 Les entreprises de l'économie sociale se trouvent concurrencées sur leur propre terrain par les entreprises classiques qui s'inscrivent dans des démarches RSE ou se revendiquent du développement durable, dans des acceptions diverses de ces notions encore mal définies². Elles ont donc intérêt à rendre visibles leurs démarches et leurs spécificités, en interne comme en externe, l'enjeu étant que le Bilan Sociétal ne soit pas un outil marketing, mais un outil objectif d'évaluation des pratiques, utilisé par le management dans une optique d'amélioration et de progrès.
- 6 Cette recherche d'objectivité et de sincérité apparaît d'abord dans la phase de création de l'outil : le référentiel tierce partie, a été défini collectivement par des acteurs de l'économie sociale, des universitaires et des acteurs de la RSE.
- 7 Elle se retrouve également dans sa mise en œuvre, avec les regards croisés des parties prenantes sur l'entreprise d'une part, et l'analyse externe des réponses au questionnaire d'autre part.
- 8 Elle transparaît enfin dans la méthodologie : le Bilan Sociétal fait entrer l'entreprise dans une démarche de progrès, impliquante et exigeante.
Qu'est ce que le Bilan Sociétal© ?
- 9 Le Bilan Sociétal se compose d'un questionnaire d'environ 400 questions et d'une méthodologie d'analyse. Le croisement entre les domaines économiques, sociaux et environnementaux de l'organisation et 15 critères d'évaluation en constitue le fondement méthodologique.
- 10 Le Bilan Sociétal est un outil de management, adapté aux exigences nouvelles en matière de gouvernance d'entreprise, qui permet d'aller dans le sens d'une amélioration des pratiques. Héritier et continuateur du Bilan Social, le Bilan Sociétal est un instrument d'une nouvelle génération qui propose une vision élargie : on passe d'un bilan chiffré à un bilan qualitatif, d'une élaboration par la DRH à une étude croisée des perceptions des parties prenantes, d'une vision uniquement interne à une approche des liens de l'organisation avec ses environnements directs³.

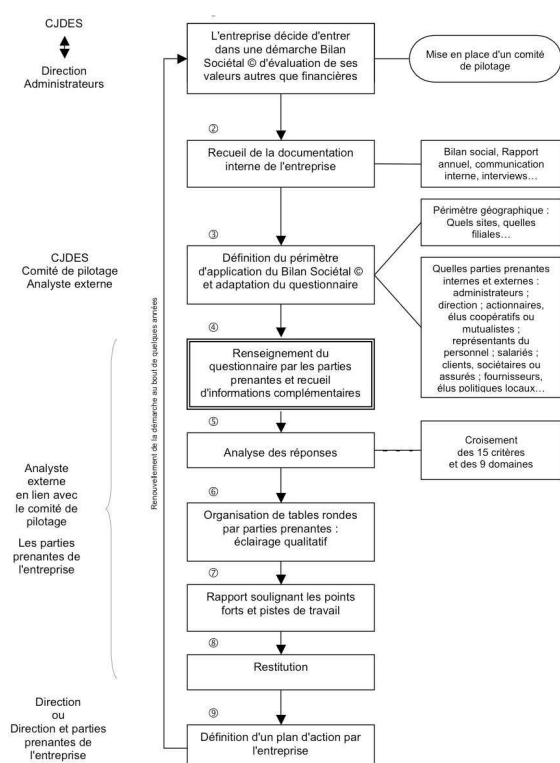
15 critères d'évaluation	
Activité	Rapport entre l'occupation observée et les potentialités offertes par les ressources humaines et les équipements.
Citoyenneté et participation internes	Capacité de l'organisation à promouvoir la démocratie interne et à construire sa gouvernance.
Citoyenneté externe	Modes de comportement avec les acteurs de l'environnement immédiat visant à œuvrer dans un intérêt commun ou général. Mode de comportement avec les partenaires économiques externes visant à œuvrer dans un intérêt commun.
Compétitivité	Capacité à faire face à la concurrence en s'adaptant aux évolutions du marché.
Convivialité	Capacité à entretenir des rapports positifs entre les personnes (ambiance, relations...).
Créativité et esthétique	Capacité d'innovation, de développement de nouvelles idées. Capacité à fournir une qualité visuelle visant à l'harmonie des formes et des couleurs.
Efficacité – efficacité	Rapport entre les résultats obtenus et les objectifs prévus. Rapport entre les résultats obtenus et les moyens ou ressources utilisées.
Employabilité et développement des compétences	Capacité à développer des compétences individuelles et collectives et à fournir un potentiel d'emploi à chaque salarié.
Éthique	Capacité à respecter des valeurs ou des engagements auxquels l'organisation adhère.
Précaution et prévention	Capacité à prévenir les risques encourus par les personnes, les biens et l'environnement naturel.
Satisfaction	Capacité de réponse aux attentes des consommateurs et/ou salariés dans leur travail.
Sécurité – santé	Degré d'exposition aux risques encourus par le personnel, les clients et les tiers.
Solidarité	Capacité de l'entreprise à l'assistance, à l'intégration de publics prioritaires et au soutien à des actions sociales et humanitaires.
Utilités sociale et collective	Capacité à fournir un service ou produit répondant à un besoin peu ou mal satisfait.
Viabilité	Capacité de l'organisation à assurer seule sa longévité et sa pérennité.

Prise en compte de l'avis des parties prenantes et évaluation de la responsabilité sociétale d'une entreprise

- 11 L'idée développée ici est que la prise en compte de l'avis des parties prenantes de l'entreprise, le regard croisé de ses acteurs, permet d'avancer vers une plus grande responsabilité d'une part, et une crédibilité supérieure des démarches RSE, d'autre part.
- 12 Le schéma, page suivante, explicite les différentes étapes de la démarche Bilan Sociétal © et les acteurs qui y sont associés.
- 13 Dans un premier temps ⁴, c'est la direction de l'entreprise qui décide d'entrer dans une démarche Bilan Sociétal © et fournit à l'analyste externe la documentation relative à l'entreprise. L'appropriation, par l'analyste externe, de ces informations est nécessaire à sa bonne compréhension de l'entreprise, de son histoire, de sa culture, de ses enjeux stratégiques, et lui permettra de se référer à des faits objectivés pour analyser les réponses qui seront apportées par les différentes parties prenantes au questionnaire du Bilan Sociétal ©.
- 14 Le choix des parties prenantes et du périmètre d'application géographique f est réalisé par le commanditaire en fonction des problématiques spécifiques de son entreprise, et validé par le CJDES. Trois parties prenantes minimum doivent être intégrées à la démarche : deux parties prenantes internes et une partie prenante externe. Si la validation par le CJDES du choix des parties prenantes réduit le risque de biais, la sélection des personnes interrogées (si toute la population concernée ne peut répondre au questionnaire) doit suivre des règles précises : anonymat, échantillonnage représentatif...
- 15 Les parties prenantes internes généralement impliquées dans la démarche sont : la direction, les administrateurs, les mandataires, les salariés et les représentants du personnel. Les parties prenantes externes sont : les clients (ou sociétaires, adhérents...), les fournisseurs, les sous-traitants, les élus politiques locaux.

- 16 Le jeu des acteurs peut éventuellement altérer les résultats, même si le croisement des perceptions réduit ce risque. La qualité et la clarté de la communication de la direction de l'entreprise sur les objectifs de la démarche Bilan Sociétal © envers ses parties prenantes sont néanmoins essentielles⁵.
- 17 Le renseignement du questionnaire par les parties prenantes constitue un temps fort de la démarche „. Un logiciel spécifique a été réalisé pour rendre possible le renseignement en ligne du questionnaire à une large population, ce qui permet d'inviter la totalité d'une partie prenante (par exemple tous les salariés, tous les partenaires sociaux) à répondre au questionnaire, sans avoir à procéder à un échantillonnage.

Schéma de la démarche Bilan Sociétal©



- 18 Les mêmes questions sont posées aux différents acteurs. Le croisement des réponses des différents groupes décèle les convergences ou les écarts de perception sur les pratiques de l'entreprise. L'analyse des réponses, croisée par l'information "objective" de l'entreprise, conduit à une évaluation des pratiques au regard des 15 critères du Bilan Sociétal
- 19 A la suite de cette première analyse, des tables rondes réunissant un panel représentatif de chaque partie prenante peuvent être organisées †. L'expression des parties prenantes lors des tables rondes apporte un éclairage qualitatif sur des points de problématique décelés par l'analyse des réponses au questionnaire. Cette cinquième étape n'est pas systématique : lors de la mise en œuvre, l'entreprise décide ou non de l'intégrer dans la démarche.
- 20 Un rapport est ensuite fourni au commanditaire ‡. L'analyste, s'appuyant sur les étapes précédentes, y détermine "l'identité sociétale" de l'entreprise, à travers la perception qu'ont les parties prenantes de l'engagement sociétal de l'entreprise, leur niveau de connaissance de cet engagement, et leur degré de satisfaction en tant que partie

prenante. Les points forts de l'entreprise et les pistes de travail potentiels sont relevés pour chacun des 15 critères du Bilan Sociétal ©.

- 21 Point également fondamental de la démarche, une restitution ^ est effectuée d'abord au commanditaire, puis aux parties prenantes. De la qualité de cette restitution dépend effectivement l'implication des parties prenantes dans le plan d'action défini par l'entreprise %, voire dans la définition du plan d'action.
- 22 Le caractère novateur du Bilan Sociétal © réside dans le fait qu'il n'est pas seulement un outil, mais également une démarche et un processus qui intègrent les parties prenantes de l'entreprise.
- 23 Le regard croisé des acteurs sur l'entreprise permet de mettre en lumière des contradictions ou dilemmes : entre logique économique et responsabilité sociétale ; entre valeurs affichées et réalité des pratiques, entre réalité et perception par les parties prenantes de cette réalité ; entre les attentes des différentes parties prenantes.
- 24 Il apporte donc une **évaluation** plus fiable des pratiques de l'entreprise, et de la perception qu'en ont ses parties prenantes. Ce point est fondamental quand on voit les difficultés rencontrées pour réaliser un contrôle de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.
- 25 Il est également vecteur **d'implication** des acteurs, de partage des valeurs et des buts de l'entreprise et de prise de conscience, à travers le questionnaire même, des exigences sociales et environnementales de la RSE.
- 26 Le Bilan Sociétal © ne donne pas de solution ou de "recette" toute faite mais engage l'entreprise dans un processus d'évolution. On peut compter sur une augmentation de **l'efficacité** d'une démarche de progrès si les acteurs concernés sont intégrés dès l'amont de la démarche.

Quelques exemples

- 27 Depuis 2003, plusieurs entreprises se sont engagées dans un processus Bilan Sociétal : l'Artésienne, la MACIF Ile-de-France, la MACIF Centre-Ouest-Atlantique, la MAIF, ainsi que plusieurs SCOP bretonnes. Nous présenterons deux exemples ici.

L'Artésienne

- 28 L'imprimerie l'Artésienne, qui a réalisé son Bilan Sociétal en mai 2003, en a rendu public les principaux éléments dans un document de 4 pages. Les informations suivantes concernant le Bilan Sociétal de l'Artésienne sont tirées de ce document⁶.
- 29 Trois groupes ont été constitués pour le renseignement du questionnaire: un groupe direction et administrateurs, un groupe salariés, et un groupe clients et fournisseurs.
- 30 Quelques exemples de questions, relevant des trois domaines du Bilan Sociétal, permettent d'en donner un éclairage pratique :
- 31 DOMAINE ECONOMIQUE
- 32 Viabilité économique
 - *Eléments convergents* : Il y a une très grande convergence dans les trois groupes pour considérer que la stratégie conduite actuellement est de nature à conforter la viabilité et le développement de l'entreprise.

33 L'activité

- *Éléments convergents* : Les administrateurs, les salariés, et dans une moindre mesure, les clients et fournisseurs, reconnaissent que l'activité de l'imprimerie comporte un potentiel de risques.
- *Éléments divergents* : Si les trois quarts des administrateurs pensent qu'en matière de prévention des risques les normes appliquées sont suffisantes, seulement la moitié des salariés pensent qu'elles le sont.

34 L'utilité sociale et collective

- *Éléments convergents* : Les trois groupes reconnaissent, à une large majorité, que l'Artésienne a un code éthique et un déontologie sur ses produits.
- *Éléments divergents* : Sur la cohérence entre ses principes et ses pratiques, deux tiers des administrateurs pensent qu'elles font l'objet d'un débat interne, contre seulement 17 % des salariés.

35 LE TRAVAIL ET LES RELATIONS SOCIALES

36 Association des salariés à la marche de l'entreprise

- *Éléments convergents* : Salariés et administrateurs pensent que les salariés sont associés au projet d'entreprise ; La majorité des groupes se considère informé des processus de fabrication et de distribution.
- *Éléments divergents* : L'unanimité des administrateurs pense que les employés sont encouragés à émettre des idées au sein de la Scop contre seulement 50 % des salariés.

37 La Scop et l'emploi

- *Éléments convergents* : La majorité des groupes interrogés pense que la réduction du temps de travail a été créatrice d'emplois (une dizaine) et reconnaît que tout le monde a été associé à la réorganisation du travail.

38 Sensibilisation à l'économie sociale

- *Éléments divergents* : Les administrateurs estiment prendre des initiatives pour sensibiliser les salariés à l'économie sociale ; or seulement un tiers des salariés pense de même.

39 L'ENVIRONNEMENT BIOPHYSIQUE ET COMMUNAUTAIRE

40 La Scop et son environnement biophysique

- *Éléments convergents* : La Scop a mis en œuvre des dispositions pour réduire les nuisances sonores. Toutefois, aucune mesure précise n'a été effectuée pour en évaluer les résultats. Salariés et administrateurs reconnaissent majoritairement ignorer le niveau de satisfaction des salariés à ce sujet.
- *Éléments divergents* : Si la majorité des salariés et des administrateurs pensent que les déchets de la Scop sont recyclés, seulement 20 % des clients et fournisseurs pensent de même.

41 La Scop et l'engagement citoyen de ses salariés

- *Éléments divergents* : L'unanimité des administrateurs pense que la Scop favorise l'engagement de ses salariés dans la vie locale contre seulement 13 % de ses salariés.

42 La Scop et la vie locale

- *Éléments divergents* : Administrateurs, clients et fournisseurs considèrent majoritairement que la Scop soutient des associations locales ; les salariés ne sont qu'un quart à le penser.

43 Valeurs et principes éthiques

- *Éléments convergents* : Il est reconnu par l'ensemble des parties prenantes que l'Artésienne fonctionne dans l'esprit des règles coopératives : transparence et explication des décisions importantes, transparence et communication des résultats.
- *Éléments divergents* : Les administrateurs pensent pour une large part (88 %) que la Scop favorise la participation des salariés à des clubs ou réseaux d'entreprise partageant les mêmes valeurs, alors que seul un tiers des salariés le pense."

44 Les points forts et les pistes d'actions à mettre en œuvre sont ainsi résumés dans ce document :

"Intégré au Plan stratégique de l'entreprise, le Bilan Sociétal a permis de dégager un certain nombre de constats et de pistes de réflexion qui seront mises en œuvre par les partenaires :

- Les conclusions du Bilan Sociétal confirment un fonctionnement dynamique et innovateur pour une entreprise de la taille de l'Artésienne.
- L'ensemble des parties prenantes interrogées fait confiance aux dirigeants élus de l'entreprise pour conduire les projets.
- Une plus grande prise en compte de l'environnement biophysique, une culture de l'innovation technique et une meilleure formalisation des procédures sont des axes soulignés et repris en compte dans le projet d'entreprise 2005.
- Pour conserver son fonctionnement coopératif, un effort de formation et de participation doit être entrepris avec les actionnaires, principalement les plus récents.
- Sur les rémunérations peu élevées, en interne une évaluation sera faite, mais il convient d'examiner le salaire, l'abondement à la souscription du capital, la participation, les dividendes. Un accord d'intéressement sera mis en place."

45 Pour Ignace Motte, directeur de l'Artésienne, « si l'entreprise est bien vécue par ses salariés comme une vraie coopérative, il existe une coupure entre le CA et l'ensemble des coopérateurs qui ne comprennent pas forcément les orientations choisies. (...) Ce bilan a permis, par exemple, de mettre en place des formations pour les coopérateurs. »⁷

La MSA

46 Souhaitant évaluer son fonctionnement mutualiste, la MSA est entrée, en 2004, dans une démarche inspirée par le Bilan Sociétal, et en reprenant la méthodologie. Le questionnaire, en revanche a été fortement adapté pour répondre à la problématique spécifique de cet organisme. Le regard croisé des parties prenantes (administrateurs, salariés, partenaires sociaux, adhérents, élus, partenaires, élus politiques locaux) sur l'entreprise a dégagé des résultats significatifs sur la perception des valeurs défendues par la MSA, son fonctionnement et son influence, sa stratégie et son pouvoir, ainsi que sur la possibilité d'implication des acteurs dans le fonctionnement mutualiste.

« Parmi les pistes de travail et de réflexion suscitées par le Bilan Mutualiste, la MSA entend expliciter son positionnement, notamment vers les élus locaux, favoriser auprès de ses propres élus la notion de culture commune en faisant de la diversité un atout stratégique. Elle souhaite aussi redéfinir la place et le rôle des salariés dans le projet mutualiste. »⁸

Quelle généralisation possible du Bilan Sociétal© ?

47 La référence forte, dans le questionnaire du Bilan Sociétal Ó, aux valeurs de l'économie sociale censées être portées et pratiquées par les entreprises qui s'en revendiquent, pourrait poser la question de sa généralisation aux autres entreprises.

48 Or il est apparu, lors de la phase de test du questionnaire, que celui-ci pouvait parfaitement s'appliquer à tout secteur économique à condition d'introduire quelques

questions spécifiques, voire de nouvelles parties prenantes, liées plus précisément à son mode d'organisation.

- 49 L'expérience montre également que, d'une manière générale, le questionnaire doit faire preuve d'adaptation dans chaque cas pour mieux prendre en compte les spécificités des entreprises, leur secteur d'activité, leur taille également : le nombre de questions du Bilan Sociétal © peut être moins important pour les PME/TPE, le nombre de parties prenantes également, pour prendre en considération les possibilités d'investissement en temps et en budget de ces entreprises.
- 50 Pour autant, cette souplesse d'adaptation ne vient et ne doit nullement remettre en cause les fondamentaux de la démarche, qui en constituent l'exigence mais aussi sa qualité et son intérêt pour les acteurs qui s'y impliquent.
- 51 D'autres acteurs font l'objet aujourd'hui d'investigations de la part du CJDES qui considère que les entreprises ne sont pas les seules à pouvoir s'impliquer dans une démarche de responsabilité sociale et sociétale : les associations auraient en effet tout intérêt à disposer d'un outil d'évaluation de type Bilan Sociétal © qui mettrait plus particulièrement en lumière la perception de leur utilité sociale à partir de critères adaptés. Les collectivités territoriales, dans le cadre de leurs interrogations sur la responsabilité qu'elles exercent sur le territoire, sont également à même de s'insérer dans une démarche Bilan Sociétal © visant à construire ou à consolider leur politique de développement durable.
- 52 Elles peuvent triplement s'inscrire dans cette démarche : de par leur positionnement stratégique, en tant que donneur d'ordres, par leur statut même d'employeur important et par leur rôle d'animateur du territoire.
- 53 Les collectivités locales peuvent donc d'une part favoriser le développement de la responsabilité sociale des entreprises de leur territoire en introduisant, par exemple, une clause de « mieux disant sociétal » dans les appels d'offres de marchés publics, qui prendrait en compte les démarches d'évaluation de RSE rendues transparentes par les entreprises qui s'y seraient engagées. D'autre part, et à condition bien sûr de travailler à partir d'un questionnaire adapté, elles peuvent entrer elles-mêmes dans une démarche de Bilan Sociétal © pour évaluer leur propre fonctionnement au regard de leurs valeurs affichées et déterminer, à partir du regard croisé avec un certain nombre de leurs parties prenantes, les points d'amélioration à apporter pour mieux répondre à leurs ambitions. En ce sens, le Bilan Sociétal peut servir l'aspiration à une meilleure démocratie participative.
- 54 Le CJDES sera partenaire également dans les prochains mois d'une étude-action menée au niveau du territoire de Brocéliande, en Bretagne, pour rechercher, à travers l'application simultanée de la démarche du Bilan Sociétal © auprès d'entreprises, d'associations et de collectivités locales de ce territoire, comment évaluer la production d'une responsabilité sociale globale, chaque acteur étant un des maillons de cette responsabilité sociale.
- 55 Cette approche devrait montrer, à terme, comment pourrait se mettre en œuvre, grâce aux effets de conscientisation individuels et collectifs que produit la démarche du Bilan Sociétal ©, les conditions d'un véritable développement durable territorial.

NOTES

1. Capron M et Leseul G, "Pour un bilan sociétal des entreprises", *Revue des études coopératives et mutualistes et associatives RECMA*, 97 n° 266, p.28 ; faisant référence à Boltanski L. et Thévenot L. 1991, *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard-NRF.
 2. Cf. Michel Capron, "Du sens des mots et de leur détournement", *Cadres CFDT*, n°400, juillet 2002.
 3. Cf. Michel Capron et Françoise Quairel-Lanoizelée, *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*, La Découverte, 2004, p.163.
 4. Les numéros renvoient au schéma de la démarche, page suivante.
 5. Cf. Eric Vidal, "Le Bilan Sociétal © : un outil de progrès", *Impact Entreprises*, N°36, Septembre-octobre 2003, p. 11.
 6. "Le Bilan Sociétal de l'Artésienne", L'Artésienne – Le CJDES, 2004.
 7. Ignace Motte, "Quand l'Artésienne... se remet en question", illustrant l'article d'Alain Détolle, "Le Bilan Sociétal, une boussole pour les entreprises de l'ESS", *Travailler dans l'Economie Sociale et Solidaire*, n°6, février 2004, p.26.
 8. "Du Bilan Sociétal au Bilan mutualiste", la *Lettre du CJDES*, n°10, octobre-novembre 2004.
-

RÉSUMÉS

Le Bilan Sociétal© est dans le même temps un instrument d'évaluation de la responsabilité des entreprises en terme social et environnemental et une démarche de progrès en ce sens. Une de ses caractéristiques essentielles est la prise en compte du point de vue des parties prenantes de l'entreprise, dès l'amont, par le renseignement d'un questionnaire commun à toutes les parties prenantes. Cette particularité accroît la fiabilité de l'évaluation, amplifie l'implication des acteurs sur les exigences sociales et environnementales et renforce donc l'efficacité d'une démarche de progrès.

The "Bilan Sociétal©" is in the same time an evaluation tool of corporate responsibility in terms of social and environmental development, and a progress processes to that end. One of its essential characteristics is the attention it gives to stakeholder's view. It begins by conducting their universal enquiries of questionnaire. This distinctive feature increases the reliability of the evaluation. It also increases the involvement of actors on social and environment, consequently strengthened a forward march to progress.

INDEX

Mots-clés : collectivités locales, économie sociale, parties prenantes, responsabilité sociale des entreprises

Keywords : bilan sociétal, evaluation, social responsibility, social economy, stakeholders

AUTEURS

CATHERINE BODET

Catherine Bodet, économiste, est analyste de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, analyste Bilan Sociétal, et chargée de projet « Bilan Sociétal » au CFIE. Le CFIE est une association spécialisée dans l'analyse de la responsabilité sociétale des entreprises, dont l'objectif est la promotion de l'intégration des valeurs sociales et environnementales dans les stratégies des entreprises, notamment à travers le développement du dialogue entre ses parties prenantes. Dans ce cadre, le CFIE développe des outils d'analyse et a participé, en tant qu'analyste externe, à la réalisation du Bilan Sociétal © de plusieurs grandes mutuelles d'assurance.

DOMINIQUE PICARD

Dominique Picard, sociologue, est spécialiste de l'exclusion sociale. Elle est responsable du projet « Bilan Sociétal » au CJDES. Le CJDES (Centre des jeunes dirigeants et acteurs de l'économie sociale) a conçu le Bilan Sociétal comme un moyen pour les entreprises de l'économie sociale de valoriser leurs spécificités et d'améliorer leurs pratiques. Il apparaît également aujourd'hui comme une opportunité pour ces entreprises de se positionner sur le terrain de la RSE grâce à un outil exigeant en terme de transparence.